

ドイツ経営学における企業概念の歴史と特徴

The Concept of the Corporation in German Business Administration (Betriebswirtschaftslehre): Its History and Characteristics

村田 大学

1. はじめに

日本においてドイツ企業を研究する意義は、徐々に高まってきているように思われる。米中対立を背景とした中国での事業環境の悪化などもあって、2019年2月にEPAが発効したEU、とりわけその中心国であるドイツとの関係は、今後重要度が増す可能性がある。また、日本では、労働環境の改善と競争力強化の両立が最重要課題の1つとされている。この点に関しても、ドイツは共同決定制度を堅持しながらも、企業の競争力を高めることに成功してきた。

周知の通り、日本経営学は、戦前はドイツ経営学の強い影響を受け、戦後はアメリカ経営学の強い影響を受けてきた。このことはドイツ経営学においても同様であり、戦後は、アメリカ経営学の強い影響を受けてきた。だが、共同決定制度など企業経営を規定する制度面では、ドイツの伝統的な企業概念に即した特徴が未だ多く残されている。そのため、少なくとも企業概念においては、ドイツ経営学説を研究する意義は損なわれていないと考える。

このような問題意識の下、本研究では、ドイツ経営学における企業概念の特徴を改めて確認したい。ドイツ経営学の先行研究で示されてきた企業概念を例示し、今日に続くドイツの伝統的な企業概念が、アメリカ的な利害一元的な企業概念ではなく、利害二元的あるいは多元的な企業概念であることを確認するのが、研究課題である。利害多元的な企業概念の伝統は既に主張されてきたことではあるが、この主張により説得力を持たせたり、確認作業の中に新たな視点や情報などを盛り込ませたりできれば(万仲、1990、ii)、本研究にも意義が認められると考える。

2. ドイツ経営学研究の動向

2.1. 日本におけるドイツ経営学研究の衰退

周知の通り、日本の経営学は、戦前はドイツ経営学の強い影響下にあったものの、戦後はアメリカ経営学の強い影響を受けてきた。一方で、日本の経営学の研究スタイ

ルは、戦前も戦後も学説研究を中心としてきた。そのため、戦後の日本経営学は、ドイツ経営学説を修めてきた経営学者たちによるアメリカ経営学説の紹介が主たる研究スタイルであり、この状況は「ドイツ経営学を骨に、アメリカ経営学を肉に」（高田、1977、2頁）¹⁾と表現されていた。

他方で、ドイツ経営学は、「アメリカ経営学一辺倒の観さえある（山本、1977、209-210頁）」と言われるほど存在感が薄れ、日本の経営学の教科書からも姿を消した。けだし、今日の日本の経営学部の学生の中には、ドイツの経営学説を勉強したことがないという学生もめずらしくないだろう²⁾。さらに、近年では、かつての学説研究からアメリカ的な実証研究へと、研究スタイルのアメリカ化も進行している。

しかしながら、日本におけるドイツ経営学の学説研究は、その研究者数が減少したとはいえ、継続されている。ドイツ経営学の学説研究の成果のみをまとめた書籍も出版されている（e.g., 梶脇、2009；山縣、2010；柴田、2013）。日本における「アメリカ経営学一辺倒」の動きは、後述するドイツでの動き同様、当然研究者の雇用や評価の面でも生じている。そのため、これらの日本人研究者たちの努力は、純粋に学術的な動機によるものであると同時に、貴重なものであるといえよう。

2.2. ドイツにおけるアメリカ経営学の影響とドイツ経営学の衰退

(1) シュライエックの指摘

日本同様ドイツにおいても戦後は、アメリカ経営学の導入が進み、さらに研究方法面でもアメリカ化が進行した。ドイツ経営学の特徴は、本質や原理の次元にまで深く踏み込んだ考察や、哲学や社会科学の方法論等に基礎付けられた緻密な議論にあった（cf. 森、2003；梶脇、2009；中村ら、1980）ものの、近年は実用的な考察、特殊領域の研究、実証研究など研究方法のアメリカ化が進行している（梶脇、2009）。

梶脇（2009）は、ドイツにおける伝統的な一般経営学の解体とアメリカ的な特殊経営学の発展の背景として、シュライエック（Schreyögg, G., 2007）の指摘を引用している。その内容を見ると、ドイツ経営学界におけるアメリカ経営学の強い影響が、一般経営学の解体といった研究内容の枠を超えて、経営学者の評価基準、就職活動、さらには大学・大学院の教育にまで及んでいることが窺える。シュライエック（Schreyögg, 2007, S.145-146）が指摘した要因は、以下の2つである。

まず、第1の要因は、国際化（Internationalisierung）である。ドイツ経営学の受

1) 「骨はドイツ、肉はアメリカ」との表現は、古川栄一によるものであるといわれる（三戸、2012、84頁）。

2) 経営学の教科書で登場するウェーバーとファヨールはそれぞれドイツとフランスの学説であるが、これらはあくまでアメリカ経営学の文脈の中で取り上げられている。

容は日本など各国でみられたが、特殊化傾向の強いアメリカにおいて一般化傾向が強いドイツ経営学が受け入れられることはなかった。むしろ、アメリカの科学界やビジネス・スクールの運営に見られる特殊化の性質は、世界中で普遍的なモデル (universalen Modell) として受け入れられるようになり、その一方でドイツ経営学はますます独特なものとなっていった。さらには、「ドイツにおいても、この独特の道 (Sonderweg) を諦め、アメリカモデルをスタンダードにしようとの声有一段と高まっている (Schreyögg, 2007, S.145)。」

次に、第2の要因は、新しいインセンティブ制度 (Neue Anreizsysteme) である。すなわち、アメリカの影響が高まるにつれて、経営学者たちにアメリカの後追いを促す新たな仕組みが自然と整っていくことになる。経営学者含め科学者たちの業績評価制度 (Leistungsbeurteilungssystem)、そして教員採用制度、助成金制度、奨学金制度、さらには科学界の外にあるメディア等の評判までも、アメリカに強い影響を受けるようになる (Schreyögg, 2007, S.146)。

シュライエック (Schreyögg, 2007) は、これら2つの要因を「自己増幅因子 (Selbstverstärkungsfaktoren)」と呼び (S.145)、「強力に相互作用しあい、きわめて迅速にオリエンテーションシステム全体 (gesamte Orientierungssystem) を変えた (S.146)」としている。すなわち、アメリカの後追いを志向する仕組みが社会全体で構造化されているという。そして、この構造化により、「若い研究者たちの間では方法論や統合的経営学研究の問題に取り組むのはキャリア形成上不利なものとなされ、その結果としてドイツ語圏でも一般経営学の理論的貢献は最近とくに少ない (梶脇、2009、5-6頁)」状況に陥っている。

(2) ドイツ経営学の学術雑誌の衰退

ドイツ経営学のアメリカ化は、ドイツ経営学の学術雑誌の衰退からも窺える。*Zeitschrift für Betriebswirtschaft* (略称: *ZfB*)、*Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung* (略称: *ZfbF*)、そして *Die Betriebswirtschaft* (略称: *DBW*) の3誌は、ドイツ経営学の三大雑誌として知られている (海道、2001、52頁)³⁾。*ZfB*は、ドイツ経営学会 (Der Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft) が2006年末に会員を対象に行った調査 (161名に質問、65名回答) において、ドイツ語の学術雑誌21誌の中でも1位にランキングされた雑誌である (Fandel, 2007, S.111)。しかしながら、ドイツ経営学会が発表する経営学関係学術雑誌ランキングVHB-JOURQUALでは、ドイツ語以外の雑誌も含めると、2003年で161

³⁾ 上記で引用したシュライエックの文献が掲載されている *ZfB*は、1924年にシュミット (Schmidt, F.) が創刊した、ドイツで最も歴史のある経営学術雑誌の1誌である。

位、2008年で213位と年々ランキングを落としている⁴⁾。加えて、*ZfB*以外のドイツ主要学術雑誌である、*ZfbF*も2008年177位、*DBW*も同年272位と順位が低い。これに対して、*Administrative Science Quarterly*が4位、*Academy of Management Journal*が13位、*Academy of Management Review*が14位であり、アメリカ主要学術雑誌が上位にランキングされている⁵⁾。

このように、ドイツ経営学会メンバー自身も、ドイツ国内の主要雑誌よりもアメリカを中心とする国際ジャーナルに投稿することを大きなステータスとみなしている。このことは、ドイツ経営学の三大雑誌の現状からも、如実に窺い知ることができる。まず、*DBW*は、国際化の波を受けて学術雑誌としての地位を失う中で、2016年第6号を最後に廃刊し、70年を越える歴史の幕を閉じた⁶⁾。次に、*ZfbF*については、2000年以降、従来のドイツ語版に加えて、その国際版、すなわち英語論文を掲載する英文雑誌として*Schmalenbach Business Review (SBR)*の発行を始めた⁷⁾。そして、伝統ある*ZfB*に至っては、2013年以降は、出版言語をドイツ語から英語に変更し、雑誌名も*Journal of Business Economics*へと改名した。

3. 本研究の視点：衰退傾向にあるドイツ経営学説を取り上げる意義

3.1. ドイツ経営学の学問的水準の高さ

これまで確認してきたドイツ経営学の衰退が、直ちにドイツ経営学の伝統的な視点が重要でなくなったことを意味するわけではない。この点は、先行研究でも度々指摘されてきたことである。本研究は、以下で述べるようなドイツ経営学説を研究する意義を、再検証する試みでもある。

まず、第1に、ドイツ経営学は、本質や原理を探求してきたゆえに、異なる現象、概念、学問領域の関係を大局的あるいは体系的、統合的に捉える上で実用的であると考える。森（2003）によれば、アメリカ経営学が実用性の高い方法を探求する学問であるのに対して、ドイツ経営学は本質や原理などを探求する学問である。それゆえに、ドイツ経営学が「企業経済の内的必然的な連関、一般性や普遍妥当性、本質の究明」

4) データは以下より入手した。Der Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaftウェブサイト、“VHB-JOURQUAL” <https://vhbonline.org/en/service/jourqual/vhb-jourqual-archiv/>、2019年6月22日アクセス。

5) 以下より、2008年のランキングに直接アクセスできる。Der Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaftウェブサイト、“Gesamtübersicht” <https://vhbonline.org/en/service/jourqual/vhb-jourqual-archiv/jq2/total/>、2019年6月22日アクセス。

6) 廃刊の主な要因の一つが国際化であることは、この最終号の「編集者の言葉 (Editorial)」の冒頭でも、明記されている (Die Herausgeber, 2016, S.405)。

7) Springer社ウェブサイト、“Schmalenbach Business Review,” <https://www.springer.com/journal/41464>、2019年11月22日アクセス。

を目指すのに対して、アメリカ経営学ではこれらの原理等は思考の前提ではあっても研究目的ではない（森、2003、5～8頁）。

しかしながら、本質や構造上の連関、原理の探求がおろそかになれば、新しい現象、とりわけ従来とは異質な現象が起きた時に、その現象を体系的に理解することは困難である。また、企業を取り巻く環境や経営課題は多岐にわたりが複雑であるがゆえに、部分的な考察や断片的な事実の分析だけでは、経営学の学問的意義たる体系性が損なわれてしまう。

これらの問題点は、ドイツ経営学界でも以前から指摘されていた。小島（1980）は、アメリカ経営学の導入が始まった第二次世界大戦後の西ドイツ経営経済学の状況について、次のように述べている。「その実用性とは別に、そのアメリカ経営学的諸知識のもつ非体系性、論理的非整合性および雑学性に戸惑い、ここに再び、科学としての経営経済学であることを求めて、まず方法論というフィルターを置いてみて、その上に立った明白な位置付けと選定を行っただけで、それら諸知識の導入および普及を図ったのであった（小島、1980、23頁）。」また、2010年以降においても、ジャンツ（Schanz, G.）は、「私の信じているところによると、経営経済学は、無条件にアングロサクソンの経営学を手本としているのではあるが—そのことは一部では明白である—、その場合に、多くのものを手放しているのである（Schanz, 2018, S.143, 訳書、143頁）」と述べている⁸⁾。

そもそも、これまで確認してきたように、ドイツ経営学のアメリカ経営学の後追いには、①アメリカにおいてドイツ経営学が受け入れられなかったこと、②アメリカ経営学がグローバル化したこと、③学者の評価基準においてもアメリカ基準が採用されたこと、といった学問を取り巻く環境の変化に起因するところが大きい。それゆえに、ドイツ経営学者たち自身も認識しているように、ドイツ経営学の衰退は、ドイツ経営学の学問的な水準の低さの証明であるということにはならないのである。

3.2. ドイツ企業経営現象の把握における有用性

次に、第2に、経営学の学説の特性故に、ドイツ経営学の理論を通して、ドイツ企

⁸⁾ ただし、特殊化の進展により一般化の強みが失われてきたことは、特殊化に学術的な意義がないことを示すものではない。というのは、問題は、体系的や論理的緻密さといったドイツ経営学の伝統的良さの喪失（ジャンツでいえば「手放し」）にこそあるのであって、特殊化そのものにあるのではない。中村によれば、「（アメリカ経営管理論の非体系性は：引用者補注）、各種理論の整理を怠るかれらの怠慢のしからしめたものでもない。本来実用主義的な性格をもつ経営管理論が今日の経営管理実践の複雑化に呼応して、理論的な混乱が招来されたとみるべきである（中村、1978、131～132ページ）。」すなわち、特殊化は経営課題の複雑化への対応という問題意識故であり、「具体的な情況に立脚する実践理論としての性格がやや曖昧な（中村、1978、121ページ）」一般理論では、この問題意識の解消には不向きなのである。

業経営現象の深い理解がより可能になると考える。すなわち、「経済学や経営学の諸学説は、現実の基盤としての社会の経済的構造に照応して生まれてくるのであり（古林、1967、213頁）」ドイツ経営学の学説もまた「社会経済的な基盤と密接に関連しているからである（海道、1988、37頁）。」とりわけ、ドイツでは、アメリカあるいは近年ではイギリスをモデルとしたグローバル化が進む中でも、共同決定制度が堅持されてきた。そして、ドイツ経営学の多元的企業概念は、この共同決定制度の導入を契機に発展したという歴史的経緯がある。

ドイツ経営学の系譜は、第二次大戦後、東ドイツでは断絶し（海道、1968）、西ドイツにおいて継承されていった。西ドイツでは共同決定の制度化を巡る動きを経て、共同決定の原理や正当性を巡る議論がなされてきた。とりわけ、資本主義的企業概念と今日でいうところのステークホルダー経営の統合を巡っては、企業体制（Unternehmensverfassung）論の領域において主に議論され、新たな企業概念モデルなどが提唱されてきた（海道、2001）。

1990年代半ば以降、ドイツにおいてもアメリカからコーポレート・ガバナンスの概念が受容され、今日まで議論されてきたが、その展開は伝統的な企業体制論の影響を強く受けている（海道、2013）。ドイツにおいても、日本の会社法や上場規則、コーポレートガバナンス・コードなどに相当する諸制度が存在するが、これら企業の在り方を規定する制度的枠組みの中で、共同決定制度を規定する法律は未だ最上位に位置づけられている。すなわち、ドイツの企業経営は、共同決定制度を基盤とし、1990年代以降の改革もその制約の範囲内でなされている。本研究が、多元的企業概念に焦点を当てるのも、このような状況を踏まえてのことである。

4. ドイツ経営学における多元的企業概念の歴史

4.1. ゲーテンベルクの利害一元的企業概念の台頭と衰退

第二次世界大戦後のドイツの経済は、「社会的市場経済（Soziale Marktwirtschaft）」の理念に基づいて、復興と発展の道を辿って行った。社会的市場経済は、①競争秩序の維持、②社会的介入の規制、③生産手段の私的所有、④社会的公正の4つを原理としており、両極端な計画経済とも自由放任主義経済とも異なる、中道的な第3の途を歩もうとするものである（海道、2005、9頁）。

ドイツ企業概念の発展の歴史においては、企業の経済主体としてのいわば経済的側面、および組織や制度といったいわば社会的側面をいかに統合的に説明するのかが問題意識とされてきたというのが本研究で確認していく事実認識である。社会的市場経済政策においては、企業の経済的側面と社会的側面が緊張関係に置かれることになるが、経済復興が第一とされた敗戦直後は前者の経済的側面が重視された。このような

時代背景の下で、脚光を浴びたのが、周知の通り、企業の経済的側面である生産性に着目し、企業を「生産要素の結合過程」としてとらえたグーテンベルク（Gutenberg, E.）の理論であった（海道、2001、18頁）。

グーテンベルクは、企業を、「自由主義的—資本主義的体制に特有の経営形態（Gutenberg, 1969, S.486, 訳書387頁）」とし、①自律原理、②営利経済的原理、③単独決定原理からなる（Gutenberg, 1969, S.491, 訳書393頁）、統一体として把握する（海道、2001、17頁）。統一体であるため、これらのうち1つを損なうだけでも企業は純粋な形を失うことになる。所有者あるいは企業家による単独決定は「資本主義的経営形態に特有の排他要求権（Gutenberg, 1969, S.487-488, 訳書388頁）」であり、単独決定と対立する共同決定は否定的に捉えられている。

企業の経済主体としての側面のみに着目したグーテンベルクの理論は、経済復興を最優先課題とする終戦直後のドイツにおいて脚光を浴びた。ドイツにおける共同決定の理念の萌芽は、ニックリッシュ（Nicklisch, H.）など、第二次世界大戦以前から見られたものの、「戦前から思想として存在していたドイツ特有の『共同決定』制度などを考慮することは状況的に難しかったといえる（柴田、2013、36頁）。」しかしながら、1950年代後半以降の度重なる経済不況や国際競争による経営合理化の一層の促進を背景に、労働運動、さらにその中での共同決定制度の実現に向けた動きが高まった。また、経済人仮説やヒトを他の経営資源と同等に扱っているといった性格をもつグーテンベルクの理論に対する批判も高まっていった。

梶脇（2009）は、当時のグーテンベルク理論に対する批判を、「①グーテンベルク理論における利益最大化を目的とした営利経済経営形態の企業が理想的な考えであること、②グーテンベルク理論における個人（経済主体）が単に受身的な生産要素とされ、全経済過程の動因とみなされないこと、③モデルを重視した純粋理論的性格のため実践的応用性や学際性をもたないこと、（略）④利益最大化の全体最適メカニズムを解明する方向性が所有者利害の擁護に資している（梶脇、2009、46-47頁）」こととまとめている。④は上記の社会的背景から生じた批判であり、そして①～③は、梶脇もいうように科学的な議論から生じた批判（梶脇、2009、47頁）であるといえよう。

企業は、たとえ仮に上述した①のような経済主体であっても、現実にはステークホルダーとの関係の中で活動せざるを得ない。であるからして、人間の人格や社会での動きを考慮に入れず（上記批判②）、またこれらの分析に必要な社会学や心理学などの理論の援用を認めない（上記批判③）のであれば、利害一元的な企業概念の下で限界が生じるのは必然と思われる。すなわち、海道の言うように、「生産性以外の問題を考察しようとするとき、グーテンベルク・モデルでは明らかに不十分である（海道、2001、24頁）。」その後、ドイツでは、企業のいわば社会的側面にも着目する理論の構

築や、またこれらの限界の克服にドイツに先んじて取り組んできたアメリカ経営学の理論の導入を経て、発展していくことになる。

4.2. ドイツ経営学における企業体制論の展開と基本問題

1960年代後半以降のドイツ経営学のアプローチの多様化は、日本でも多くの研究成果を通して報告されているが (e.g., 山縣、2010; 海道、2001; 柴田、2013)、共同決定制度に関する問題は企業体制論の領域を中心に展開されていく。1951年のモンタン共同決定法の成立を契機に、ドイツ法学においてはドイツ経営学に先駆けて、企業体制の問題が論じられてきた (海道、2001、38-40頁)。他方、ドイツ経営学界においては1960年代まで利害一元的企業概念に立脚するグーテンベルクの学説が支配的であった。そのため、ドイツ経営学において企業体制論を巡る議論が活発化し始めたのは、グーテンベルクの学説に対する批判、および共同決定法制定に向けた動きが高まり、また所有と経営の分離現象がドイツ大企業で観察されるようになった1970年代以降になってからであった (海道、2001、41-42頁)。

体制 (Verfassung) は、一般的に「法的に有効な基本的な性格をもつ規範の体系 (山縣、2010、171頁)」のことを指す。この規範の体系は、制度やシステムの存立、人間等の権利、責任、所属、といった「基本問題」などを構造的に規定し、制度化された社会システムに安定性をもたらす役割を担っている (山縣、2010、171頁)。それゆえに、企業体制論においても、企業自体およびその監督、管理、組織、ステークホルダーとの関係等に安定をもたらす、いわば秩序の確立が問題意識とされる。このことから企業体制論は、企業秩序 (Unternehmensordnung) 論とも呼ばれる (万仲、2001、i; 海道、2001、37頁)⁹⁾。

企業体制論の初期の問題意識は、1970年代に進行してきた共同決定の制度化と経営者支配をどのように捉えればよいのかということであった (海道、2001)。先述したように、グーテンベルクの理論は、所有者支配が前提とされており、共同決定や経営者支配の正当性を説明したり、それを前提とした管理方法に解を与えることはできない。それゆえに、企業体制論では、「企業をさまざまな利害集団より構成される社会構成体 (Sozialgebilde)、あるいは連合体 (Koalition)、制度 (Institution) としてとらえることによって (海道、2001、26-27頁)」、これらの問題に解を与えようとしたのである。

⁹⁾ 企業秩序の用語は、特にシュタインマン学派においてしばしば用いられるようであるが、厳密に区別されているわけではないようである (万仲、2001、19頁)。

4.3. 企業体制論のコーポレート・ガバナンス論への継承

その後、1990年代以降は、アメリカをグローバル・スタンダードとしたコーポレート・ガバナンス改革が各国で進められる中で、ドイツにおいては企業体制論がコーポレート・ガバナンス（論）として議論されるようになってきている。企業体制論からコーポレート・ガバナンスへの移行は、名称レベルで特に進んでいる（山縣、2010、168頁）。アメリカのコーポレート・ガバナンス論は、経営者支配の一般化を受けて経営者をどのように監視するのかという問題意識で発展してきた。1990年代以降のドイツの企業体制論においても、監査役会（Aufsichtsrat）の監督機能や、また株主と経営者との関係を考察対象とする新制度派経済学アプローチが、その発展を主導している状況にある（山縣、2010）。

しかしながら、ドイツの企業体制論は、アメリカのコーポレート・ガバナンス論とは異なり、経営者支配に加えて共同決定制度の導入を大きな契機として、利害多元的な企業においてどのように秩序を確立するのかという問題意識で発展してきたという経緯がある。加えて、アメリカやイギリスの制度の導入がヨーロッパで広まった1990年代以降も、ドイツの共同決定制度は堅持されたまま今日に至っている。それゆえに、企業不祥事を防止するための経営者の監視や、また証券市場発展のための市場の規律づけ、また経済発展に向けた経営効率の向上といった点で、アメリカ理論の積極的な導入がみられたとしても、共同決定制度を無視したコーポレート・ガバナンス論がドイツ社会で受け入れられることは困難であるといえよう。

実際に、海道（2013）は、2000年以降に発表された研究である、シュミット（Schmidt, R. H.）とフォン・ヴェルダー（von Werder, A.）の企業概念を取り上げ、今日においても利害多元的な企業概念は堅持されていることを明らかにしている。リーマンショック以降、多元的な企業概念あるいは企業の社会的側面を重視する動きは各国で高まってきているが、この動きはドイツにおいても確認できる。たとえば、ドイツ・コーポレート・ガバナンス規範（Deutscher Corporate Governance Kodex、以下DCGKと表記）においても、リーマンショック翌年の2009年の改訂の際には、持続可能性の概念が「持続可能な価値創造」（nachhaltige Wertschöpfung）¹⁰⁾として盛り込まれたほか（Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex, 2009, S.2）、風間（2017, p.147）が企業構成員の社会受託者責任を表す概念として指摘する「企業の利益（Unternehmensinteresse）」の概念も盛り込まれた。

¹⁰⁾ “Wertschöpfung”は、付加価値に相当する「創造価値」とも訳されるが、文脈を踏まえて、英訳に従い「価値創造（creation of value）」が適切と判断した（英訳、p. 2）。

5. ドイツ経営学の多元的企業概念の例：ドイツ企業体制論における企業概念

5.1. ドイツ企業体制論の二大学派

前節までは、ドイツの企業体制論における企業概念が利害多元的なものであり、そしてこの利害多元的な企業概念は今日においても堅持されていることを確認した。なお、利害多元的な企業概念は、日本人の経営学者が強い関心を抱いてきた問題でもある。また、このような企業概念がドイツ経営学の伝統的特徴でもあることから、ドイツ研究者が減少した近年においても、企業体制論における利害多元的な企業概念を巡る動きについては重点的に日本に紹介されてきた。

本節では、日本の先行研究の成果に依拠して、そこで取り上げられてきた企業概念を例示する。これは、ドイツの企業体制論における主な企業概念が多元的なものであり続けてきたことをより強力に裏付けるものとなる。また、日本におけるドイツ研究が衰退したものの、決して消滅したわけではなく、むしろ一部の研究者の間では地道に継続して成果が積み重ねられてきたことを示すことにもつながる。

企業体制論を主導してきたのは①コジオール学派と②エアランゲン学派であった(山縣、2010、164頁)。

まず、コジオール学派とは、コジオール (Kosiol, E.) とその門弟たちのことを指す(山縣、2013、2017)。コジオールは、ドイツ経営学における企業理論や組織論の大家であり(吉田、1995、261頁)、ドイツ経営学の巨匠の1人であるニックリッシュ (Nicklisch, H.)¹¹⁾ の弟子の中でも特に活躍したといわれるザイフェルト (Seyffert, R.) の弟子の1人である。いわば、コジオール学派は、グーテンベルクとは対照的な経営共同体論を展開したニックリッシュの系譜を受けつぎ、その利害多元的な企業概念を復興させ、そしてさらに発展させたといえることができるかもしれない。日本において1970年代以降のドイツの主な企業概念として紹介されている企業用具説を提唱したシュミット (Schmidt, R.-B.) と企業制度説を提唱したシュミーレヴィッチ (Chmielewicz, K.) は、コジオール学派である(山縣、2010; 海道、1988、2001、2005、2013)。なお、コーポレート・ガバナンス研究で著名なフォン・ヴェルダーも、コジオール学派である(岡本、2012、29頁)¹²⁾。

¹¹⁾ ドイツ経営学における最初の体系的な組織研究はニックリッシュ (Nicklisch, H.) によって開始された(吉田、1976、12頁)。

¹²⁾ フォン・ヴェルダーは、コジオールの弟子であるグロツホラ (Grochla, E.) の弟子であるフレーゼ (Frese, E.) の弟子である。つまり、コジオールの孫弟子である。グロツホラの経歴については吉田 (1995、261頁) を、フォン・ヴェルダーの経歴については岡本 (2011、53頁) を、またフレーゼの経歴についてはケルン大学ウェブサイトの教員紹介を、それぞれ参照のこと。Universität zu Köln „Prof. (em.) Dr. Erich Frese“ <https://uo.uni-koeln.de/de/team/professoren/prof-em-dr-erich-frese/>、2019年7月1日アクセス。

他方、エアランゲン学派は、エアランゲン—ニュルンベルク大学のシュタインマン (Steinmann, H.) とその弟子たちに代表されることから、「シュタインマン学派」とも呼ばれる (万仲, 2001)。エアランゲン学派は、哲学における一学派の呼称でもあり、シュタインマン学派もまたこの方法論に基づいている (万仲, 2001, 2 頁)。本研究では、哲学ではなくドイツ経営学の系譜から学説を検討するため、エアランゲン学派ではなくシュタインマン学派の呼称を用いたい。共同決定制度の実証分析で知られるゲルム (Gerum, E.) は、シュタインマンの弟子であり (万仲, 2001, 2 頁)、シュタインマン学派である (海道, 2013, 104 頁)。ゲルムは、2010年以降も、ドイツ企業の資金調達パターンやその企業成果との関係について、数多くの実証研究の成果を発表している (see. Gerum et al., 2018)。

5.2. コジオール学派の企業概念

コジオール学派の学説研究は、シュタインマン学派の学説よりも、目立った成果が複数報告されている。海道 (1988, 2001, 2013) は、シュミットとシュミーレヴィッチの学説を大きな紙幅を割いて長年検討してきた。海道の2013年の研究成果では、フォン・ヴェルダールの学説も取り上げられており (海道, 2013, 35-40 頁)、また海道の弟子である岡本も、2015年にフォン・ヴェルダールの学説研究で博士号を取得している¹³⁾。また、山縣 (2010) は、ブライヒャー (Bleicher, K.) の学説研究の成果を単著で発表している。

コジオール学派における企業体制論の先駆的業績と言われる (海道, 2001, 26 頁)、シュミットは、企業を、あらゆるステークホルダーが各目標を満たすために利用できる用具であると規定する (海道, 2001, 24 頁)。これに対して、シュミーレヴィッチは、企業は用具ではなく、「種々の利害集団の欲求を満たす制度」とであると規定する (海道, 2001, 75 頁)。用具という視点の場合、その使用者の利害、影響、価値観といった個人的な視点から企業が把握されることになる。これに対して、制度という視点の場合には、企業の存続と発展という視点から企業が論じられることになる (海道, 1988, 2001)。制度とは、社会の中で形成され、社会での受容により存続が可能となる社会的存在である (小松, 1983; 三戸, 1982)。このことから、企業の存続と発展という表現は、社会のためという視点を含んでいるといえよう。

ただし、ステークホルダーの欲求充足は企業の存続の条件であり、また企業の存続はステークホルダーの欲求充足の条件でもある。このことからか、シュミットにおい

13) 関西学院大学リポジトリ、
https://kwansei.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=20618&item_no=1&page_id=30&block_id=85、2019年7月9日アクセス。

てもステークホルダーによる企業の利用は企業の存続が妨げられない限りにおいてという制約が設けられている（海道、2013、158頁）。そして、シュミットとシュミーレヴィッチは、「企業のアウトプットを利益概念ではなく企業に関わるステークホルダーと関連づけて付加価値概念、価値創造概念で把握している（海道、2013、160頁）」点で共通している。

次に、山縣（2010）によれば、ブライヒャーもまた、企業を「他者の需要を充足することによって成果を獲得する経済志向的社会システム（山縣、2010、61頁）」と捉えており、ステークホルダーとの関係という視点が入り入れられている。ただし、この企業概念においては、「企業の存在原理が個別資本の再生産による永続的な価値創造にある（山縣、2010、70頁）」という、企業の経済的側面を強調するグーテンベルク的な企業概念が否定されたわけではない。すなわち、ステークホルダーとの利害調整という現実的必要性に対処しながら、価値創造を永続的に実現していく存在が企業であるとされている（山縣、2010、70頁）。

また、フォン・ヴェルダーは、企業を、ステークホルダーとの「契約のネットワーク（Vertragsnetzwerke）」としてとらえている（von Werder, 2015, S.7）。企業は、様々なステークホルダーによる価値創造のための貢献を、トップ・マネジメントの管理下で取りまとめる場であるとされる（von Werder, 2015, S.7）。この企業とステークホルダーの関係は、価値創造のための貢献とその対価についての契約によって規定されるとされる（海道、2013、36-39頁）¹⁴。このように、フォン・ヴェルダーにおいても、上記3者に見られたステークホルダーとの利害調整を前提とした企業の概念規定が確認できる。

5.3. シュタインマン学派の企業概念

シュタインマン学派の学説研究は、万仲（2001）が『企業体制論—シュタインマン学派の学説—』なる研究成果を発表している。以下、万仲（2001）の成果に基づいて、シュタインマン学派の企業概念を確認していく。

シュタインマン学派は、企業体制を「利害関係集団の間の利害の調整のための制度的措置の体系（万仲、2001、4頁）」として捉えている。その基本問題は、①企業目的となるべき利益の確定、およびその実現に必要な②ステークホルダーの利害の調整である。

第1の企業目的となるべき利益は、体制構成的利益（verfassungskonstituierenden

¹⁴ ただし、①この契約がある程度不完全であることは避けられず、また②ステークホルダーがこの不完全性を利用することによって、コーポレート・ガバナンスの問題が生じることになる（von Werder, 2015, S.7）。

Interessen) と呼ばれる。シュタインマン学派においては、企業体制は、より大きな枠組みである経済秩序 (Wirtschaftsordnung) の一要素として捉えられている。経済秩序の実態は各国・地域等によって異なるため、企業目的においては、ゲルムが利害一元的 (interessenmonistisch) とよぶ、株主利益のみが掲げられることも起こりうる。しかしながら、経済秩序は、所有権のみの問題ではなく、また現実の企業活動も様々なステークホルダーとの関係の中で展開される。この意味で、利害一元的な企業概念は、企業秩序の確立の面で限界があり、利害多元的な企業概念に基づく企業体制へと改革が進められていくべきであるとされる。

万仲 (2001) は、企業体制の種々の定義においても、その基礎には共通の認識があり、このことはシュタインマン学派においても同じであるとする。その認識とは、「現代の企業はもはやその伝統的理論におけるように出資者の利益としての資本利益を一元的に追求していればよいという状況にあるのではなく、多様な利害関係集団の間の利害対立の調整を図ることが社会的には勿論のこと、企業自体の発展にとっても不可欠のこととなっている (万仲、2001、17-18頁)」との認識である。

6. ドイツ経営学の企業概念の特徴

これまで見てきたドイツ企業体制論の主な論点は、グーテンベルクが論じた企業の経済主体としてのいわば経済的側面、および組織や制度といったいわば社会的側面をいかに統合的に説明するかという点にあった。以下、本研究の結論として、ドイツの企業概念の特徴についての検討の結果をまとめておこう。

第1の特徴は、上述したように、企業の経済的側面と社会的側面を統合的に捉えている点である。ドイツ経営学の企業概念は、経済的側面と社会的側面が統合された企業概念であり、それゆえに前者と後者の二者択一的な思考が回避されることになる。経営行動においては、経済的側面は主に利潤追求であり、社会的側面は主にステークホルダーの利害調整であるだろう。企業目的においては、企業は株主のものかそれともステークホルダーのものかという論点などもその例であるだろう。だが、経営課題としての重要性は、利潤追求もステークホルダーの利害調整も同等である。このような統合的企業概念の下では、「企業は株主のものか、それともステークホルダーのものか」といった論点は解消され、両者のものであることを前提に理論が構築されることとなる。経済秩序維持のための規範的な性格の強いシュタインマン学派においても、企業の存続と成長なくしてその目的は達成できないことから、けだし同様である。

第2の特徴は、統合的企業概念においては、利潤追求が重視されるばかりでなく、ステークホルダーの利害調整においても重要な手段として位置づけられている点である。コジオール学派に見られたステークホルダーの企業に対する要求を満たしたり、

シュタインマン学派が重視した経済秩序を維持したりするためには、企業の経済主体としての活動の成功とその成果の分配が欠かせない。たとえば、株価の上昇、融資の返済、雇用の創出、技術革新、低価格で高品質な製品の提供などは、皆企業の経済活動の賜物である。したがって、経済的側面と社会的側面の両面を持つ企業においては、あらゆる活動ならびにその成果が、純経済的あるいは純個別資本的、または純社会的なものとはならないということになる。

これら第1と第2の特徴を踏まえれば、「収斂 (convergence)」（白石、2008; Goergen et al., 2008; Hackethal et al., 2005）や「アメリカ化」（山崎、2011a, b）と呼ばれた、銀行中心から株主中心へというドイツのコーポレート・ガバナンスの変化は、ドイツ企業概念の変容とは何ら無関係な議論ということになる。周知の通り、1990年代以降のドイツでは、証券市場改革、株主利益の観点からのコーポレート・ガバナンス改革あるいは経営改革が進められた一方、この動きと一見矛盾するかのよう
に共同決定制度が堅持されてきた。

しかしながら、前述した統合的企業概念に立脚すれば、この動きは何ら相互矛盾の性格を有してはいないということになる。統合的企業概念と矛盾したとみなすのであれば、労働者、さらにはそれ以外のステークホルダーの利害に害を及ぼしたのでなければならない。そして、企業を制度とする視点に立てば、企業の存続と発展は、資本家の利益という狭い視野のみならず、社会の利益という広い視野からも最重要課題であり、この意味で人員整理などの解釈も慎重になされなければならないだろう。共同決定制度の堅持、さらには各国同様CSR経営やESG経営の進展なども考えれば、統合的企業概念への反証は少ないように思われる。

そもそも共同決定制度は、資本家側の利益を否定するものではない。そして、1990年代以降の改革が、資本家側の利害調整の面で改善をもたらしたのであれば、共同決定制度の観点からも肯定的にとらえることができるだろう。かつてのドイツの企業体制においては、利益を得られる資本家が、同族企業における同族一族、あるいは銀行権力 (Macht der Banken) などと呼ばれたように大銀行といった一部の資本家に偏っていたように思われる。1990年代以降の透明性の向上、銀行権力の抑制、市場の規律の向上は、個人投資家や外国人投資家などにとっては有益であり、資本家側との利害調整をより公平なものへと改善したとみなすことができるのではないであろうか。

7. おわりに

本研究では、ドイツ経営学の主な企業概念モデルを跡付け、ドイツ経営学における企業概念の特徴を確認した。戦後の特殊な時代背景の下で、グーテンベルクの経済主体としての企業概念が支配的な時代もあった。しかしながら、その後は、共同決定制

度の導入を大きな契機に、利害多元的な企業概念が一貫してドイツ経営学の支配的な企業概念であった。ドイツ企業体制論の経営学的研究の二大学派の1つであるコジオール学派においては、企業の本質を個別資本運動ととらえる理論も存在したが、現実面ではステークホルダーとの利害調整から逃れることはできないとする視点が一貫して採用されてきた。ドイツの企業概念においては、利潤追求と利害調整は緊張関係にあることが企業の本質であり、そしてその緊張関係の内容は企業が置かれた環境によって規定されることになる。

第3節でも述べたように、本研究は、ドイツ経営学説を研究する意義を、再検証する試みでもあった。そして、この検証にあたって、ドイツ経営学がドイツ企業経営現象の体系的、統合的把握に適しているか否かを論点として提示した。そして、第6節において、ドイツの伝統的企業概念の特徴を通してドイツのコーポレート・ガバナンス改革と証券市場改革を論じれば、どちらも伝統的な多元的企業概念と本質的には矛盾しないという見方を提示することができた。また、先行研究では、ステークホルダーとの利害調整は企業の存続と発展によって可能となるとされており、ドイツの伝統的企業概念においては、企業の成長と競争優位のための戦略的視点の重要性も排除されてはいないのである。ドイツのコーポレート・ガバナンスの在り方は、利害一元的なアメリカ経営学の企業概念ではなく、利害多元的なドイツ経営学の企業概念によってはじめて理解することが可能になるというのが本研究の結論である。

最後に、ドイツ経営学の国際化の進展について、日本の状況も踏まえて触れておきたい。ドイツ経営学界の国際化は、日本経営学界の国際化よりもかなり進んでいる。ドイツ経営学の三大雑誌のドイツ国内での評価がBランクであり、さらに廃刊や英文化の動きも進んでいる。研究者の業績評価システムも、この動きに追従している。しかしながら、アメリカ化に伴い、ドイツ経営学の長所である、原理や本質にまで遡る深い分析と考察、一般経営学という体系を意図した考察などが失われることは、ドイツにとっても残念なことである。シャンツも、アメリカに端を発する金融危機も引き合いに出しながら同様の指摘をしている (Schanz, 2018, S.143-144)。実用的な視点からはアメリカ経営学は優れているかもしれないが、企業の本質や経営の目的といった視点からはドイツ経営学的視点は欠かすことができないだろう。

自国の経営学のアメリカ化は、日本においても他人事ではない。日本の伝統的な学説研究は、アメリカ的な視点から見ると成果も出にくく、また独創性も乏しい研究スタイルかもしれない。だが、日本の学説研究においては、「戦前からの優れた伝統を受け継いで社会経済的基盤を深く究明することによって、学説の歴史的・社会的性格が明らかにされてきた (海道、1988、246ページ)。」すなわち、学説の内容に加えて、それが生み出された必然性の究明が重視され、この姿勢が、日本経営学の強みである、

社会経済的構造や原理、また経営現象の歴史的・社会的意味の把握をもたらしてきたのである。そのため、日本においても、「アメリカ経営学一辺倒」は、シャンツの指摘同様、日本経営学の強みを手放させてしまう可能性があるのではないだろうか¹⁵⁾。

<参考文献>

- Die Herausgeber (2016) “Editorial” *Die Betriebswirtschaft* 76 Heft 6, http://www.dbwnet.de/files/hefte/2016/6_2016/DBW_6_2016.pdf, 2019年11月22日アクセス。
- Fandel, G. (2007) “Editorial” *Zeitschrift für Betriebswirtschaft* 77 Heft 2, <https://doi.org/10.1007/s11573-007-0009-4>, S.111-114.
- Gerum, E., Mölls, S. H., & Shen, C. (2018) “Corporate Governance, Capital Market Orientation and Firm Performance: Empirical Evidence for Large Publicly Traded German Corporations,” *Journal of Business Economics* Vol.88, pp.203-252.
- Goergen, M., Manjon, M. C., & Renneboog, L. (2008) Is the German System of Corporate Governance Converging towards the Anglo-American Model?, *Journal of Management & Governance*, Vol.12, No.1, pp.37-71.
- Gutenberg, E. (1969) *Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre, Erster Band: Die Produktion*, 16. Aufl., Springer-Verlag, Berlin, Heidelberg, New York, (高田馨・溝口一雄訳 (1967) 『経営経済学原理：第1巻 生産論』5版、千倉書房。
- Hackethal, A., Schmidt, R. H., & Tyrell, M. (2005) Banks and German Corporate Governance: on the Way to a Capital Market-based System?, *Corporate Governance: An International Review*, Vol.13, No.3, pp.397-407.
- Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex, (2009) *Deutscher Corporate Governance - Kodex geltende Fassung vom 18. Juni 2009, Version mit markierten Änderungen*.(Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex 訳, (2009) *German Corporate Governance Code (as amended on June 18, 2009)*)
- Schanz, G. (2018) *Eine kurze Geschichte der Betriebswirtschaftslehre (2., überarbeitete und erweiterte Auflage)*, Deutschland: UVK Verlagsgesellschaft mbH, (深山明監訳 (2018) 『経営経済学の歴史』中央経済社) 訳書は第1版。
- Schreyögg, G. (2007) “Betriebswirtschaftslehre nur noch als Etikett?” *Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*, Sonderheft 56, S. 140-159.
- von Werder, A. (2015) *Führungsorganisation: Grundlagen der Corporate Governance, Spitzen- und Leitungsorganisation (3. aktualisierte und erweiterte Auflage)*, Deutschland: Springer Gabler.
- 岡本文彦 (2011) 「v. ヴェルダールの企業の管理組織についての一考察」『関西学院商学研究』第64号、53-76頁。
- 岡本文彦 (2012) 「v. ヴェルダールの企業構造論：法的な上位組織(Spitzenorganisation)の分析を中心として」『関西学院商学研究』第66号、27-45頁。
- 海道進 (1968) 「第13章 東ドイツの経営経済学」海道進・吉田和夫編著『ドイツ経営学説史』ミネルヴァ書房、295-313頁。
- 海道ノブチカ (1988) 『西ドイツ経営学の展開』千倉書房。

¹⁵⁾ このような問題意識は、決して新しいものではなく、既に多くの日本人経営学者が共有しているものである。たとえば、日本経営学会創設90周年記念事業として2017年に刊行された『日本経営学会史：創設51周年から90周年まで』において、片岡信之 (29ページ) と植竹晃久 (226ページ) も、特殊化の進展を念頭に、経営学の体系性と経営現象の統合的把握の確保を日本経営学の今後の課題として指摘している。

- 海道ノブチカ (2001) 『現代ドイツ経営学』 森山書店。
- 海道ノブチカ (2005) 『ドイツの企業体制』 森山書店。
- 海道ノブチカ (2013) 『ドイツのコーポレート・ガバナンス』 中央経済社。
- 風間信隆 (2017) 「第7章 外部監視とコーポレート・ガバナンス」 佐久間信夫編著 『コーポレート・ガバナンス改革の国際比較—多様化するステークホルダーへの対応—』 ミネルヴァ書房、pp. 133-151。
- 梶脇裕二 (2009) 『ドイツ一般経営学史序説—経営学の本質を求めて—』 同文館出版。
- 小島三郎 (1980) 「1.B 第2次大戦後のドイツ経営学の展開」 中村常次郎・鈴木英寿・小島三郎編 (1980) 『現代ドイツ経営学説』 同文館出版、17-34頁。
- 古林喜楽 (1967) 『経営学方法論序説』 三和書房。
- 小松章 (1983) 『企業の論理—社会科学としての経営学—』 三嶺書房。
- 柴田明 (2013) 『ドイツ・システム論的経営経済学の研究〔香川大学経済研究叢書24〕』 中央経済社。
- 白石渉 (2008) 「コーポレートガバナンス・モデルの進化：ドイツのコーポレートガバナンス・モデルは米国モデルへ収斂するか」 『明治学院大学国際学研究』 第33巻、1-60頁。
- 高田馨 (1977) 「第1章 村本福松」 古林喜楽編 『日本経営学史 第2巻』 千倉書房、1-23頁。
- 中村常次郎 (1978) 『経営学〔増補改訂版〕』 有斐閣。
- 中村常次郎・鈴木英寿・小島三郎編 (1980) 『現代ドイツ経営学説』 同文館出版。
- 日本経営学会編 (2017) 『日本経営学会史：創設51周年から90周年まで』 千倉書房。
- 万仲脩一 (1990) 『現代の企業理論』 文眞堂。
- 万仲脩一 (2001) 『企業体制論：シュタインマン学派の学説』 白桃書房。
- 三戸公 (1982) 『財産の終焉—組織社会の支配構造—』 文眞堂。
- 三戸公 (2012) 「日本における経営学の思想と方法」 経営学史学会編 『経営学の思想と方法』 第19輯、文眞堂、83-92ページ。
- 森哲彦 (2003) 『ドイツ経営経済学』 千倉書房。
- 山縣正幸 (2010) 『新装版 企業発展の経営学：現代ドイツ企業管理論の展開』 千倉書房。
- 山縣正幸 (2013) 「価値の動態としての企業—コジオール学派の諸説の再構成—」 日本経営学会編 『経営学論集』 第83集、http://www.jaba.jp/resources/c_media/themes/theme_0/pdf/JBM_RP83-E86-2012_F_4.pdf、2019年7月1日アクセス。
- 山縣正幸 (2017) 「価値創造過程とステイクホルダー：ニックリッシュからコジオール学派への展開」 『商学論究』 第64巻第3号、193-223頁。
- 山崎敏夫 (2011a) 「1990年代以降の『アメリカ化』の再来とドイツの企業経営（Ⅰ）—株主主権的経営、コーポレート・ガバナンスとそのドイツ的展開—」 『立命館経営学』 第49巻第5号、141-168頁。
- 山崎敏夫 (2011b) 「1990年代以降の『アメリカ化』の再来とドイツの企業経営（Ⅱ）—株主主権的経営、コーポレート・ガバナンスとそのドイツ的展開—」 『立命館経営学』 第50巻第1号、17-45頁。
- 山本安次郎 (1977) 『日本経営学五十年』 東洋経済新報社。
- 吉田修 (1976) 『ドイツ経営組織論』 森山書店。
- 吉田和夫 (1995) 『ドイツの経営学』 同文館出版。

(むらた だいがく・大原大学院大学 会計研究科講師)